



(กสม. แลงข่าวเด่นประจำสัปดาห์ ครั้งที่ 32/2569)

**กสม. ตรวจสอบกรณีครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี กระทำทรมานนักเรียนชั้น ป.6 เหตุส่งงานล่าช้า
แนะเทศบาลเร่งดำเนินการทางวินัยและเผยแพร่แนวปฏิบัติห้ามใช้ความรุนแรงต่อเด็ก
- ชีกรณรื่องเรียนบริษัทเอกชนใน จ.สุราษฎร์ธานี ไม่รับผู้ขายเข้าทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่เงินเดือน
เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ**

วันพฤหัสบดีที่ 24 กันยายน 2569 เวลา 13.30 น. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) โดย นายวสันต์ ภัยหลีกลี้ และนางสาวสุภัทรา นาคะผิว กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แลงข่าวเด่นประจำสัปดาห์ ครั้งที่ 32/2569 โดยมีวาระสำคัญดังนี้

1. กสม. ตรวจสอบกรณีรื่องเรียนว่าครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี กระทำทรมานนักเรียนชั้น ป.6 เหตุส่งงานล่าช้า แนะเทศบาลเร่งดำเนินการทางวินัยและเผยแพร่แนวปฏิบัติห้ามใช้ความรุนแรงต่อเด็ก

นายวสันต์ ภัยหลีกลี้ กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เปิดเผยว่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ได้รับรื่องเรียนจากผู้แทนมูลนิธิผสานวัฒนธรรม เมื่อเดือนมีนาคม 2569 ระบุว่า ผู้รื่องได้รับทราบข่าวจากสื่อโทรทัศน์และสื่อสังคมออนไลน์ กรณีเด็กชายเอ (นามสมมติ) ผู้เสียหาย นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาลอินทปญญา วัดใหญ่อินทาราม จ.ชลบุรี ถูกพนักงานครู (ผู้ถูกรื่อง) ทำร้ายร่างกาย โดยเรียกนักเรียนผู้เสียหายไปพบที่ห้องพัสดุและใช้มือต่อขบริเวณหน้าท้องและลิ้นปี 3 – 4 ครั้ง ตบที่ไหล่ทั้งสองข้าง ใช้ถ้อยคำไม่เหมาะสม พร้อมทั้งข่มขู่ไม่ให้เล่ารื่องไปแจ้งผู้ปกครอง หากฝ่าฝืนจะถูกทำร้ายร่างกายอีก ทั้งนี้ การกระทำดังกล่าวมีสาเหตุมาจากการที่นักเรียนผู้เสียหายส่งงานล่าช้า ผู้รื่องเห็นว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และอาจเป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 จึงขอให้ตรวจสอบ

จากการตรวจสอบปรากฏว่า ภายหลังเกิดเหตุบิดาของผู้เสียหายได้แจ้งความรื่องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี และแจ้งเหตุให้โรงเรียนทราบเพื่อให้แสดงความรับผิดชอบ ต่อมาผู้อำนวยการโรงเรียนได้ให้ผู้ถูกรื่องชี้แจงข้อเท็จจริง ซึ่งผู้ถูกรื่องยอมรับว่าได้ลงโทษผู้เสียหายเกินสมควรแก่เหตุโดยอ้างว่ามีเจตนาเพื่ออบรมสั่งสอนให้ผู้เสียหายสำนึกผิด ตั้งใจเรียน และประพฤติดนเป็นนักเรียนที่ดี โดยปรากฏคลิปเสียงสนทนาระหว่างผู้ถูกรื่องกับผู้เสียหายในขณะเกิดเหตุเป็นหลักฐานสำคัญ ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงรวบรวมพยานหลักฐานและรายงานข้อเท็จจริงต่อสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อดำเนินการทางวินัยและตามระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้ว รวมทั้งศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 2 ได้มีคำพิพากษาเป็นคดีหมายเลขคำที่ ปท 1/2569 คดีหมายเลขแดงที่ปท 1/2569 ในประเด็นและการกระทำเดียวกันกับที่ กสม. ตรวจสอบ จึงเป็นกรณีตามมาตรา 39 (1) ประกอบมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 ซึ่งบัญญัติให้ กสม. ตั้งผู้รื่อง หากเป็นรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล หรือศาลมีคำพิพากษา คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยชี้แจงเด็ดขาดแล้ว

อย่างไรก็ดี กสม. เห็นว่า ครูมีหน้าที่จัดการเรียนการสอน อบรมสั่งสอน ควบคุมดูแลและคุ้มครองความปลอดภัยของนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนรักษาระเบียบวินัยและความประพฤติของนักเรียน รับงาน ตรวจงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และต้องมุ่งหมายเพื่อการอบรมสั่งสอนและแก้ไขความประพฤติ ทั้งนี้ การใช้อำนาจในการควบคุมดูแลนักเรียนต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ ดังนั้น หากการลงโทษมีลักษณะเป็นการใช้กำลังทำร้ายร่างกายข่มขู่ หรือทำให้เด็กเกิดความหวาดกลัวหรือความเจ็บปวด ข่มเกินขอบเขตของการอบรมสั่งสอนและการรักษาระเบียบวินัย จึงไม่สอดคล้องหรือขัดต่อหลักการตามอนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

ด้วยเหตุผลข้างต้น กสม. ในคราวประชุมด้านการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2569 จึงมีมติว่ากรณีตามคำร้องเป็นเรื่องที่ศาลมีคำพิพากษาแล้ว จึงให้ยุติเรื่อง แต่เพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันขึ้นอีกและเพื่อเสริมสร้างระบบการคุ้มครองสิทธิเด็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะให้โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม จัดให้มีมาตรการคุ้มครองและดูแลนักเรียนผู้เสียหายอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็ก และป้องกันมิให้ผู้เสียหายต้องเผชิญกับการกระทำหรือสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดความหวาดกลัว หรือส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจซ้ำ รวมทั้งจัดให้มีกลไกรับแจ้งเรื่องร้องเรียนที่เด็กและผู้ปกครองสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก ปลอดภัย และเป็นความลับ

นอกจากนี้ให้เทศบาลเมืองชลบุรี กำกับ ติดตาม และเร่งรัดการดำเนินการด้านวินัยกับครูผู้ถูกร้องให้แล้วเสร็จโดยเร็วและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ประเมินผลการดำเนินมาตรการป้องกันการใช้ความรุนแรงในสถานศึกษาในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงระบบป้องกันและเฝ้าระวังการใช้ความรุนแรงต่อเด็กนักเรียนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) ในสถานศึกษาในสังกัด

พร้อมกันนี้ ให้เทศบาลเมืองชลบุรีร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดการเรียนรู้และดูแลนักเรียนโดยยึดหลักสิทธิเด็ก และการสร้างวินัยเชิงบวกพร้อมทั้งพัฒนาและเผยแพร่แนวปฏิบัติให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการลงโทษนักเรียนที่ชอบด้วยกฎหมาย และการห้ามใช้ความรุนแรงต่อเด็ก รวมทั้งจัดให้มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิเด็ก หลักสิทธิมนุษยชน และการจัดการพฤติกรรมนักเรียนโดยไม่ใช้ความรุนแรง

2. กสม. ชี้กรณีร้องเรียนบริษัทเอกชนใน จ.สุราษฎร์ธานี ไม่รับผู้ขายเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เงินเดือน เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศโดยไม่มีเหตุผลสมควร

นางสาวสุภัทรา นาคะผิว กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เปิดเผยว่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ได้รับเรื่องร้องเรียนจากผู้ร้องรายหนึ่งเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2569 ระบุว่า เมื่อเดือนธันวาคม 2568 ผู้ร้องเห็นประกาศรับสมัครงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (ผู้ถูกร้อง) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยรับสมัครตำแหน่งเจ้าหน้าที่เงินเดือน (Payroll Officer) ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งกำหนดคุณสมบัติรับผู้สมัครเฉพาะเพศหญิง ผู้ร้องเห็นว่า ตำแหน่งงานดังกล่าวบุคคลทุกเพศสามารถปฏิบัติงานได้ จึงสมัครงานผ่านแอปพลิเคชันไลน์ของผู้ถูกร้อง แต่ได้รับการปฏิเสธโดยให้เหตุผลเพียงว่า ผู้บริหารรับเฉพาะผู้หญิงเข้าปฏิบัติงานเท่านั้น ทั้งนี้ ผู้ร้องมีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี และประสงค์ทำงานใกล้บ้าน แต่ตำแหน่งงานลักษณะนี้ของบริษัทในต่างจังหวัดมักกำหนดคุณสมบัติรับเฉพาะเพศหญิง ผู้ร้องเห็นว่า การกระทำดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้องและผู้ว่างงาน จึงขอให้ตรวจสอบ

กสม. ได้พิจารณาข้อเท็จจริงจากทุกฝ่าย หลักกฎหมาย และหลักสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มาตรา 3 นิยาม “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ว่าเป็นการกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรมเพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือหญิง และมาตรา 17 บัญญัติว่า การกำหนดนโยบาย หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชนในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้ เว้นแต่เพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัย หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ

กสม. เห็นว่า แม้การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครในประกาศรับสมัครงาน เป็นเพียงขั้นตอนก่อนการจ้างงาน ซึ่งผู้สมัครงานและผู้ว่าจ้างยังไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างอย่างเป็นทางการ จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ประกาศรับสมัครงานของผู้ถูกร้องที่กำหนดคุณสมบัติเฉพาะเพศหญิงเป็นประกาศหรือวิธีปฏิบัติขององค์กรเอกชน ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งการที่ผู้ถูกร้องอ้างว่า การรับสมัครเฉพาะพนักงานหญิงในตำแหน่งดังกล่าวเป็นแนวปฏิบัติที่ยึดถือกันมาและเพราะแผนกมีบุคลากรเป็นเพศหญิงทั้งหมด ซึ่งอาจมีความเสี่ยงต่อการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานหากมีบุคลากรเพศชายมาปฏิบัติงานร่วม เห็นว่างานด้านเอกสารและระบบข้อมูลเป็นงานที่บุคคลทุกเพศสามารถปฏิบัติได้ ส่วนความเสี่ยงด้านการคุกคามทางเพศนั้นเป็นการสรุปเหมารวมบุคคลจากเพศโดยไม่พิจารณาคุณลักษณะของบุคคลแต่ละราย ซึ่งผู้ถูกร้องในฐานะนายจ้างมีหน้าที่ต้องป้องกันไม่ว่าพนักงานจะเป็นเพศใด และสามารถดำเนินการได้ด้วยมาตรการที่ไม่จำกัดสิทธิของผู้อื่น เหตุผลของผู้ถูกร้องจึงไม่เข้าข่ายข้อยกเว้นตามมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

การกระทำของผู้ถูกร้องทั้งการประกาศรับสมัครงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่เงินเดือนเฉพาะเพศหญิง และการปฏิเสธการสมัครงานของผู้ร้องซึ่งเป็นเพศชาย จึงเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ขัดกับหลักความเสมอภาค และกระทบต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพและสิทธิในการเข้าถึงการทำงาน อย่างเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนตามที่ได้มีการรับรองและคุ้มครองไว้ในมาตรา 27 และมาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กติการะหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICESCR) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 111 รวมทั้งเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนมาตรา 3 มาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ในชั้นนี้ จึงรับฟังได้ว่า ผู้ถูกร้องมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กสม. ยังมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ผู้ถูกร้องเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ย่อมมีความรับผิดชอบตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) และ หลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) ซึ่งต้องจัดให้มีการตรวจสอบการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ซึ่งจากการตรวจสอบข้อเท็จจริงปรากฏว่า แม้ผู้ถูกร้องมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนตั้งแต่ปี 2566 แต่ในกระบวนการจัดทำประกาศรับสมัครงานไม่มีขั้นตอนการตรวจสอบให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว แสดงให้เห็นถึง ข้อบกพร่องของกระบวนการ HRDD ของผู้ถูกร้อง อันไม่สอดคล้องกับความรับผิดชอบของบริษัทและ แนวปฏิบัติของสำนักงาน ก.ล.ต. อย่างไรก็ดี ภายหลังมีเรื่องร้องเรียนผู้ถูกร้องตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวแล้ว โดยได้ยกเลิกประกาศรับสมัครงานตำแหน่งนี้ พร้อมจัดทำประกาศนโยบายบริหารงานบุคคลด้าน สิทธิมนุษยชนตามมา

ด้วยเหตุผลข้างต้น กสม. ในคราวประชุมด้านการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2569 จึงมีมติให้มีข้อเสนอแนะไปยังบริษัทเอกชนผู้ถูกร้อง ให้จัดทำหนังสือขอโทษถึงผู้ร้อง และตรวจสอบข้อเท็จจริงจากเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาตามคำร้องนี้ซ้ำ พร้อมทั้งให้ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนกรอบ การดำเนินงานตามกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) และหลักการ UNGPs ให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กรทุกระดับ

ทั้งนี้ ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการวินิจฉัย การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เร่งเผยแพร่ความรู้เรื่อง ข้อห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศแก่สถานประกอบการทั่วประเทศ โดยเฉพาะในขั้นตอน ประกาศรับสมัครงานและคัดเลือกบุคลากรด้วย

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

24 กันยายน 2569